

Intensivprogramm 2: Führen unter hoher Veränderungsdynamik

Inhalt:

Im früheren Change-Management ging es Einzelveränderungen in größeren Abständen. Heute wird ständig reorganisiert und fusioniert. Neue Geschäftsmodelle mischen den Markt auf. Wie geht Führung bei laufenden Veränderungen? Machen die mehr mit uns als wir mit ihnen? Was sind hier die wichtigsten Trigger und Stellschrauben? Erlaubt die anhaltend hohe Veränderungsdynamik überhaupt noch Strategien? Und wie lässt sich das Veränderungsrisiko nutzen, ohne in Gefahr zu geraten?

Zum Vorgehen:

Damit draußen sitzt, was hier gelernt wird, trainieren wir an Ihren schwierigen aber wichtigen Veränderungsfällen. Hier profitiert jeder von jedem und von Fall zu Fall immer intensiver.

Das IP2 umfasst drei Module zu je drei Tagen (Do-Sa). Mit dem abschließenden Integrationstag sortieren wir die Erkenntnisse und legen sie zugriffssicher ab.

Die Themen der drei Module:

1. Modul: Die Psycho-Logik von Veränderungen und die Stellschrauben ihrer Führung

Veränderungen sichern das Überleben und verlangen Richtungswechsel, Brüche und Abschied von Gewohntem. Sie durchlaufen unweigerlich die Phase „das Alte nicht mehr, das Neue noch nicht“. Wie kann dieses Vakuum schnell überbrückt werden, was sind dafür erste aussichtsreichste Schritte? Welche systemischen Gesetze der „Grauen Organisation“ helfen dabei und wie entkommt man Teufelskreisen als untauglichem Versuch, die Veränderungsdynamik in den Griff zu bekommen?

2. Modul: Führungsstrategien in Zeiten ständigen Wandels

Die Veränderungsdynamik verursacht ein dramatisches Strategie-Dilemma: Noch nie waren Strategien so notwendig wie jetzt, aber auch noch nie so problematisch. Notwendig, um sich auch künftig zu behaupten, problematisch, weil wenig voraussehbar ist. Der Ausweg: Sie lernen einen strategischen Regelkreis für passgenaue, schlagkräftige Strategien kennen, mit dem Sie strategische Begeisterung wecken und die Agilität Ihrer Strategie beeindruckend steigern können.

3. Modul: Den Veränderungsprozess sicher gestalten

Wie lässt sich der Veränderungsprozess so gestalten, dass die Ziele erreicht und übertroffen werden und sein Scheitern faktisch ausgeschlossen wird? Wir stellen dafür ein Modell vor, mit dem Sie das Veränderungsrisiko souverän beherrschen. Außerdem noch ein Kick Off-Muster, das alle Beteiligten für den Veränderungsprozess aktiviert, den gefährlichen Sisyphoseffekt ausschaltet und viel kollektive Intelligenz weckt.